

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Di era persaingan industri yang sangat ketat seperti sekarang ini perusahaan manufaktur dituntut untuk lebih unggul dalam kualitas produk maupun daya saing guna mencapai keuntungan yang maksimal. Berdasarkan data yang tercatat di Kementerian Perindustrian Republik Indonesia industri manufaktur memberikan kontribusi yang besar atas kenaikan pertumbuhan ekonomi Indonesia yang angkanya mencapai 7,07% pada triwulan II tahun 2021. Pada periode ini, sektor manufaktur sendiri mencatatkan pertumbuhan sebesar 6,91% walaupun mengalami tekanan akibat pandemi Covid-19. Banyaknya persaingan yang ada membuat perusahaan harus mampu menjalankan organisasi dengan baik.

Menurut Holzi dan Sogner dalam Arif Darmawan (2016: 2) dalam kegiatannya perusahaan manufaktur mengubah barang dasar secara mekanis, kimia, ataupun dengan menggunakan tangan menjadi barang setengah jadi atau barang jadi juga menjadikan barang memiliki nilai yang lebih tinggi sehingga sifatnya menjadi dekat dengan pemakai akhir. Kualitas barang dalam perusahaan manufaktur merupakan target yang sangat penting dari sebuah proses produksi karena berkaitan dengan kepuasan konsumen agar dapat bersaing dengan sesama. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan harus dapat meningkatkan hasil kerja yang lebih baik untuk masa depan. Keberhasilan seluruh aktivitas perusahaan

untuk mencapai tujuan tidak hanya tergantung pada keunggulan sarana prasarana yang dimiliki dan teknologi yang canggih saja melainkan juga pada peranan sumber daya manusia yang dikelola perusahaan itu sendiri yaitu karyawan. Sumber daya manusia yang berkualitas didalamnya merupakan salah satu penentu capaian perusahaan agar hasil yang diinginkan dapat sesuai dengan yang diharapkan semua pihak.

Setiap organisasi atau perusahaan tentu membutuhkan dan menginginkan sumber daya manusia yang kompeten serta memiliki kemampuan dan kemauan yang besar bagi kemajuan perusahaan. Manusia sebagai salah satu aset bagi perusahaan baik secara individu maupun kelompok memiliki peran yang sangat penting bagi jalannya kegiatan perusahaan. Untuk dapat memiliki manusia yang berkualitas, maka perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu faktor keberhasilan dari pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi atau perusahaan adalah kinerja karyawan yang baik. Menurut Bintaro dan Daryanto (2017: 106) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam rangka melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang dialihkan kepadanya. Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil pada saat karyawannya memiliki kinerja yang tinggi karena karyawan yang berkinerja tinggi akan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi, maka perusahaan perlu melakukan perencanaan sumber daya manusia melalui Analisa jabatan. Menurut Priansa (2016) analisis jabatan adalah proses pengumpulan, penganalisisan dan penyusunan mengenai isi pekerjaan dalam

rangka memberikan dasar bagi sebuah deskripsi jabatan dan data untuk perekrutan, pelatihan, evaluasi kerja dan manajemen kinerja. Salah satu hasil dari analisis jabatan berupa spesifikasi atau persyaratan kerja.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Priansa (2016: 84) persyaratan kerja (*job specification*) berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan seorang pegawai untuk menunjukkan kinerjanya.

Persyaratan kerja mendeskripsikan informasi yang terdapat pada deskripsi pekerjaan untuk menggambarkan kualifikasi calon tenaga kerja yang sesuai untuk menjalankan tugas – tugas yang diberikan dalam pekerjaan dengan baik. Persyaratan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena persyaratan kerja menyangkut kesesuaian latar belakang yang dimiliki karyawan dengan pekerjaan yang dilakukan.

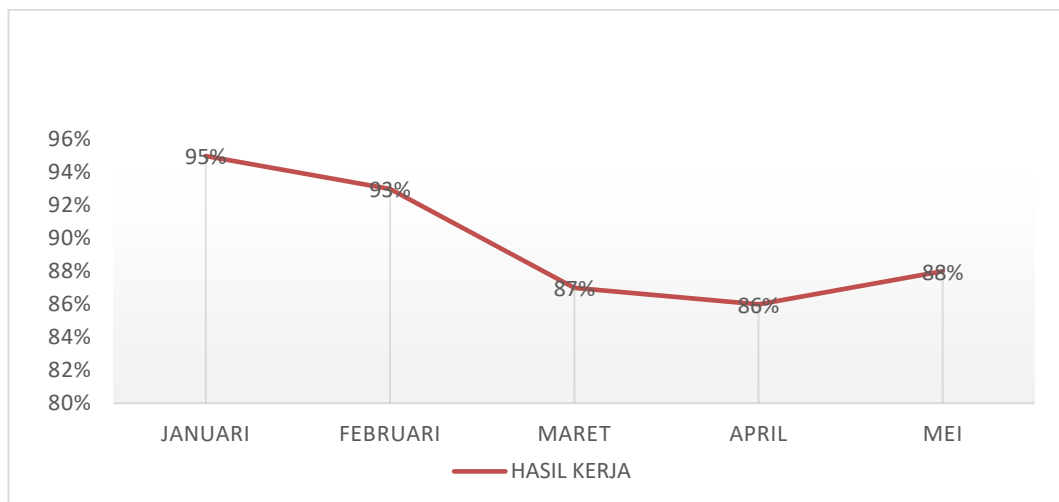
Menurut Mathis dan Jackson dalam Donni Juni (2018: 124) Persyaratan kerja yang sesuai dapat membantu menempatkan karyawan pada posisi yang tepat. Maka diperlukan lah penempatan kerja. Penempatan kerja adalah tindakan menempatkan seorang pegawai ke posisi pekerjaan yang tepat.

Posisi penempatan kerja bisa dikatakan tepat jika perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian di bidang yang dimilikinya. Jika karyawan ditempatkan sesuai dengan kualifikasi yang dimilikinya maka dapat memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensinya sehingga memiliki kinerja yang tinggi.

Saat ini tidak jarang kita temui perusahaan yang baru berdiri tiba-tiba gagal dalam menjalankan bisnisnya. Hal tersebut diakibatkan oleh berbagai faktor,

baik dari persyaratan kerja yang tidak tepat ataupun penempatan kerja yang tidak sesuai. Perlu diakui bahwa sumber daya manusialah yang memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan. Oleh sebab itu maka harus diteliti masalah yang berkaitan dengan persyaratan kerja dan ketidaksesuaian dalam proses penempatan kerja.

Setiap perusahaan memiliki persyaratan kerja, penempatan kerja dan kinerja karyawan yang berbeda, termasuk pada PT. Hini Daiki Indonesia Kota Tasikmalaya. Perusahaan tersebut bergerak di bidang manufaktur. Dari hasil wawancara penulis dengan direktur umum PT. Hini Daiki Indonesia tahun 2021 penelitian di bagian *finishing & packing* belum pernah dilakukan karena mayoritas penelitian sebelumnya meneliti bagian jahit dan garmen, sehingga pihak PT. Hini Daiki meminta penelitian dilakukan pada bagian yang belum pernah diteliti yaitu karyawan *finishing & packing*.



Sumber : HRD PT. Hini Daiki Indonesia

**Gambar 1.1**  
**Grafik Kinerja Bulanan Karyawan *Finishing & Packing* PT. Hini Daiki Indonesia Kota Tasikmalaya Tahun 2021**

Grafik tersebut menunjukkan adanya penurunan kinerja pada Maret 2021. Pihak HRD menuturkan penurunan tersebut disebabkan oleh adanya perekrutan baru untuk ditempatkan di bagian *finishing & packing* mengingat setelah pandemi mereda, pesanan yang masuk mulai meningkat kembali. Berdasarkan wawancara lebih mendalam yang dilakukan peneliti kepada pimpinan HRD (*Human Resources Development*) mengenai penurunan kinerja karyawan *finishing & packing* di PT. Hini Daiki Indonesia, hasil yang diperoleh yaitu kinerja karyawan memang sering naik turun dan jarang sekali stabil. Berdasarkan data pada grafik kinerja karyawan pada tahun 2021 tersebut diketahui ketidakstabilan ini dikarenakan minat serta kemampuan karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Oleh sebab itu persyaratan kerja maupun penempatan kerja yang dilakukan perlu ditinjau kembali untuk perbaikan bagi perusahaan.

Persyaratan kerja atau kualifikasi yang dibutuhkan pada karyawan *finishing & packing* PT. Hini Daiki Indonesia adalah minimal berpendidikan SMA (Sekolah Menengah Atas) sederajat, memiliki tubuh yang sehat, dan memiliki daya tahan fisik yang bagus. Pendidikan yang lebih tinggi juga bisa diterima dengan potensi karir yang lebih baik. Kemudian pelamar kerja yang mendaftar dan memenuhi persyaratan minimal tersebut ditempatkan pada posisi yang sesuai. Persyaratan kerja untuk posisi *finishing & packing* jika dilihat memang kurang rinci dan spesifik, selain itu beberapa karyawan ada juga yang lulusan SMP (Sekolah Menengah Pertama), hal ini juga dapat menjadi masalah karena seharusnya persyaratan kerja untuk masing-masing posisi perlu dirinci

lebih spesifik agar sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan pada posisi tersebut.

Penempatan kerja yang dilakukan PT. Hini Daiki Indonesia bertumpu pada persyaratan kerja yang telah ditetapkan. Tidak ada buku panduan khusus mengenai prosedur penempatan kerja dan bagaimana tahapan dalam menempatkan pegawai. Penempatan kerja untuk bagian *finishing & packing* dilakukan secara sederhana. Pimpinan HRD juga mengatakan sejauh ini minat pelamar kerja terkait posisinya tidak terlalu diperhitungkan. Kemudian apabila ada pelamar yang memenuhi bahkan melebihi persyaratan minimal akan ditempatkan pada posisi jabatan yang lebih tinggi. Untuk karyawan yang sudah bekerja cukup lama akan diberikan promosi dengan pertimbangan tertentu seperti sudah bekerja lebih dari 3 tahun, berkelakuan baik dan berkinerja tinggi selama bekerja.

Pimpinan HRD PT. Hini Daiki Indonesia menyebutkan untuk mesin *packing* walaupun tidak semuanya berukuran tinggi namun ada beberapa yang berukuran tinggi sehingga biasanya membutuhkan karyawan dengan tinggi badan yang sesuai. Di dalam persyaratan kerja maupun penempatan kerja hal ini tidak terlalu diperhitungkan. Namun demikian karyawan dengan postur yang tidak sesuai dengan beberapa mesin memerlukan alat bantu tangga khusus sehingga karyawan khususnya yang baru harus beradaptasi terlebih dahulu dengan hal tersebut. Pihak HRD menyebutkan ketidaksesuaian antara tinggi badan karyawan dengan mesin *packing* seringkali memperlambat pekerjaan yang dilakukan karena harus memindahkan alat bantu terlebih dahulu. Persyaratan kerja yang belum

sempurna ini belum dapat di ketahui sepenuhnya oleh pihak manajemen PT. Hini Daiki Indonesia apakah ada pengaruhnya terhadap kinerja karyawan atau dalam arti belum pernah dilakukan evaluasinya. Kemudian hal ini menjadi ketertarikan penulis untuk diteliti apakah terdapat hubungan atau pengaruh persyaratan kerja dan penempatan kerja yang dilakukan PT. Hini Daiki Indonesia Kota Tasikmalaya terhadap kinerja karyawan *finishing & packing*, sehingga perlu di analisis sejauhmana pengaruh persyaratan kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan *finishing & packing* PT. Hini Daiki Indonesia Kota Tasikmalaya”. Hasil penelitian ini akan di susun dengan judul : **“PENGARUH PERSYARATAN KERJA DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN *FINISHING & PACKING* PT. HINI DAIKI INDONESIA KOTA TASIKMALAYA.”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan masalah pokok yang telah dijelaskan dalam latar belakang penelitian yakni sejauh mana pengaruh persyaratan kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan, maka untuk menganalisis masalah pokok tersebut perlulah dirinci masalah masalah yang akan di analisis dengan identifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana persyaratan kerja karyawan *finishing & packing* di PT. Hini Daiki Indonesia Kota Tasikmalaya.
2. Bagaimana penempatan kerja karyawan *finishing & packing* di PT. Hini Daiki Indonesia Kota Tasikmalaya.

3. Bagaimana kinerja karyawan *finishing & packing* di PT. Hini Daiki Indonesia Kota Tasikmalaya.
4. Sejauhmana pengaruh persyaratan kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan *finishing & packing* PT. Hini Daiki Indonesia Kota Tasikmalaya.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Persyaratan kerja karyawan *finishing & packing* di PT. Hini Daiki Indonesia Kota Tasikmalaya.
2. Penempatan kerja karyawan *finishing & packing* di PT. Hini Daiki Indonesia Kota Tasikmalaya.
3. Kinerja karyawan *finishing & packing* di PT. Hini Daiki Indonesia Kota Tasikmalaya.
4. Pengaruh persyaratan kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan *finishing & packing* PT. Hini Daiki Indonesia Kota Tasikmalaya.

### **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat berguna untuk pengembangan ilmu dan terapan ilmu :



## 1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan.

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu manajemen terkait manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh persyaratan kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2. Terapan Ilmu Pengetahuan

### a. Bagi Peneliti

Sebagai syarat penelitian studi manajemen S1 dan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan serta pengalaman khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, digunakan untuk menerapkan dan mengaplikasikan ilmu-ilmu yang didapat selama kuliah.

### b. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan informasi bagi staff manajemen terutama dalam menetapkan kebijakan yang akan digunakan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan persyaratan kerja, penempatan kerja dan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

### c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan untuk menambah ilmu pengetahuan, sumbangan pemikiran dan perbandingan bagi penelitian yang akan membahas dan mengembangkan lebih lanjut untuk permasalahan yang sama.

### **1.5 Lokasi Dan Jadwal Penelitian**

Penelitian dilakukan pada PT. Hini Daiki Indonesia Kota Tasikmalaya yang beralamat di di Jl. Raya Ciawi KM. 13 Kp. Kebon Bencoy Desa Mekarwangi Kec. Cisayong, Tasikmalaya Jawa Barat – Indonesia. Penelitian dilaksanakan selama kurang lebih 6 bulan, mulai dari bulan November 2021 sampai dengan bulan April 2022. Untuk lebih lengkapnya jadwal penelitian terlampir pada Lampiran 1.